

育児休業取得状況等報告書

【企業担当者記載欄】

1 企業名	株式会社大同分析リサーチ
2 貴社の取組状況について	<p>(1) 男性の育児休業取得促進に取り組むきっかけ・背景 従業員から出産に際し、育休の申し出があった。</p> <p>(2) 男性の育児休業取得促進にかかるこれまでの取組 育児介護休業規程により周知を行っていた。 女性社員の育児休業取得率が高く、男性社員にも抵抗なく取得できるよう職場内の協力体制について伝えてきている。</p> <p>(3) 取得促進にあたっての課題とその解決策、工夫した点 専属担当とすると長期の取得が難しいため、複数の業務が対応できるよう人材教育体制を確保した。</p> <p>(4) 取得者がいる職場の業務継続のために取り組んだこと 取得者の業務を職場内で割り振り、皆で支援した。</p> <p>(5) 定着に向けて、更に取り組んでいることがあれば教えてください 懐妊の報告を受けた上司は、育児休業を取得することが通常であり取得の希望がない場合は理由確認するようにする。</p>

【対象従業員記載欄】

1 育休取得期間	通算32日間
2 育児休業の取得について	<p>(1) 育児休業を取得したきっかけ 2人目の出産で長男もまだ2歳で、妻の体調面、負担の大きさを考慮しサポートをしたかったため。</p> <p>(2) 育児休業を取得して良かったこと 妻の負担を減らし子の成長を間近で見ることが出来たこと。 家族とのコミュニケーションがたくさんとれたこと。 妻の家庭内の仕事への理解が深まったこと。</p> <p>(3) 育児休業の取得にあたり、円滑に業務を引き継ぐ上で工夫した点 業務を洗い出し、マニュアル化した。</p> <p>(4) 育児休業の取得経験を通して業務に生かしていること 家庭内での仕事分担を考える経験が業務でのマネジメントに生かすことができる</p> <p>(5) これから育児休業の取得を検討している方へのアドバイス 会社も積極的に対応に協力してくれるので不安にならずに、まずは相談して欲しいと思います。また、業務を離れて、自分の業務やキャリアを考える機会にもなったのは有意義であり、ぜひ取得して欲しいと思います。</p>